

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده ادبیات و علوم انسانی

بخش علوم تربیتی

پایان نامه تحصیلی برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش

مدیریت آموزشی

رابطه پایگاههای قدرت مدیران و توانمندسازی دبیران مدارس متوسطه و

پیش دانشگاهی دخترانه شهر کرمان در سال تحصیلی ۹۰-۸۹

استاد راهنما:

دکتر مهدی لسانی

استاد(استادان) مشاور:

دکتر همایون آذری

مؤلف:

محدثه رضایی

شهریورماه ۱۳۹۰



این پایان نامه به عنوان یکی از شرایط درجه کارشناسی ارشد به

بخش علوم تربیتی

دانشکده ادبیات

دانشگاه شهید باهنر کرمان

تسلیم شده است و هیچگونه مدرکی به عنوان فراغت از تحصیل دوره مزبور شناخته
نمی شود.

دانشجو: محدثه رضایی

استاد راهنما: دکتر مهدی لسانی

استاد مشاور: دکتر همایون آذری

دوره ۱:

دوره ۲:

معاونت پژوهشی و تحصیلات تکمیلی دانشکده:

حق چاپ محفوظ و مخصوص به دانشگاه شهید باهنر کرمان است.

تقدیم به :

مادر فداکارم:

اسطوره مهر و محبت؛

پدرم مهربانم:

تندیس صبر و استقامت که در راه اعتلایم از هیچ کوششی فروگذار نکردند و در تمامی ایام یار و پشتیبانم بوده اند.

همسر عزیزیم:

که صبر او را دستمایه سعی خویش قرار دادم و شکیبایی و همدلی اش موجب آرامش و ثبات قدمم شد.

و تقدیم به همه کسانی که از گذشته تاکنون آفتاب مهرشان را از من دریغ نکرده و مرا در راه رسیدن به اهدافم یاری نموده اند.

تشکر و قدردانی :

سپاس بی کران پروردگار یکتا را که هستی مان بخشید و به طریق علم و دانش رهنمونمان شد و به همنشینی رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت. اکنون در آستانه راهی نو به سپاس نعمات بی حدّ پروردگار، بر خود لازم می دانم سپاسگذار تمام عزیزانی باشم که در برابر سختی ها و ناملازمات روزگار یاریم نمودند:

-استاد راهنما: جناب آقای دکتر مهدی لسانی

- استاد مشاور: جناب آقای دکتر همایون آذری

و با سپاس از همه کسانی که به من آموختند.

و هزارن سپاس از سه وجود مقدس :

آنان که ناتوان شدند تا به توانایی برسیم ...

موهایشان سپید شد تا ما روسفید شویم...

و عاشقانه سوختند تا گرما بخش وجود ما و روشنگر راهمان باشند.

پدرانمان

مادرانمان

استادانمان

چکیده:

با توجه به اینکه مدارس به عنوان سازمان های زیربنایی جامعه محسوب می شوند و از آنجا که مهمترین عنصر این سازمان ها دبیران می باشند در این راستا توانمندسازی آنها امری مهم به نظر می رسد، لذا مدیران که صاحبان قدرت هستند می توانند از طریق بکارگیری صحیح پایگاههای قدرت خود، بر رفتار دیگران (دبیران) تأثیر بگذارند. این پژوهش نیز به منظور «بررسی رابطه پایگاههای قدرت دبیران و توانمندسازی دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی دخترانه شهر کرمان در سال تحصیلی ۹۰-۸۹» اجرا شد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان می باشد که از بین آنها ۲۷۲ نفر بر اساس فرمول کوکران و به شیوه تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده های منابع قدرت، پرسشنامه محقق ساخته امجدی (۱۳۷۹) می باشد که براساس راهنمایی های گری یوکل در استفاده مدیران از منابع پنجگانه قدرت ساخته شده است. همچنین برای سنجش توانمندسازی دبیران از پرسشنامه ذکر شده در کتاب وتن و کمرون استفاده شد. نتایج به دست آمده حاکی از وجود رابطه مستقیم بین ابعاد مختلف پایگاههای قدرت مدیران (قدرت اجبار، قانونی، تخصص، مرجعیت و پاداش) و توانمندسازی دبیران (مؤثر بودن، شایستگی، معنی داری شغل، خودمختاری و اعتماد) می باشد. ضمناً هیچ کدام از متغیرهای میانجی این تحقیق نمی تواند به رابطه بین پایگاههای قدرت مدیران و توانمندسازی دبیران مدارس تأثیری وارد کند. بنابراین می توان نتیجه گرفت مدیران می توانند از طریق به کارگیری صحیح پایگاههای قدرت خود زمینه توانمندسازی دبیران را فراهم سازند.

واژگان کلیدی: پایگاههای قدرت، توانمندسازی، قدرت اجبار، قدرت قانونی، قدرت

تخصص، قدرت مرجعیت، قدرت پاداش.

فهرست مطالب

عنوان صفحه

فصل اول : طرح تحقیق

مقدمه	۲
۱-۱. موضوع تحقیق	۳
۲-۱. بیان مسئله	۳
۳-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق	۷
۴-۱. اهداف های تحقیق	۱۰
۱-۴-۱. اهداف کلی	۱۰
۲-۴-۱. اهداف های جزئی	۱۰
۵-۱. سؤالات تحقیق	۱۲
۱-۵-۱. سؤالات کلی	۱۲
۲-۵-۱. سؤالات جزئی	۱۲
۶-۱. تعاریف مفاهیم مطرح شده در سوال های تحقیق	۱۵
۱-۶-۱. تعاریف مفهومی	۱۵
۲-۶-۱. تعاریف عملیاتی	۱۸
خلاصه فصل	۱۹

فصل دوم : پیشینه تحقیق

مقدمه	۲۱
۱-۲. مبانی نظری	۲۱
۱-۱-۲. مبانی نظری پایگاههای قدرت	۲۱

- ۲-۱-۱-۱. سوابق نظری قدرت و منابع آن ۲۱
- ۲-۱-۱-۲. قدرت ۲۱
- ۲-۱-۱-۳. اهمیت قدرت در سازمان ۲۳
- ۲-۱-۱-۴. انواع قدرت سازمانی ۲۴
۲۴. ❖ قدرت عمودی.....
۲۴. الف) منابع قدرت مدیران رده عالی سازمان.....
۲۵. ب) منابع قدرت مدیران رده میانی سازمان.....
۲۵. ج) منابع قدرت مدیران رده پایین سازمان.....
۲۶. ❖ قدرت افقی.....
- ۲-۱-۱-۵. انواع و طبقه بندی پایگاههای قدرت..... ۲۶
- انواع پایگاههای (منابع) قدرت..... ۲۷
- طبقه بندی پایگاههای قدرت..... ۲۸
- طبقه بندی فرنچ و راون..... ۲۹
- طبقه بندی اتزیونی..... ۳۵
- طبقه بندی مک کلند..... ۳۷
- طبقه بندی هیکس و گولت..... ۳۷
- ۲-۱-۱-۶. مفاهیم مرتبط با قدرت ۴۰
- رهبری، نفوذ و قدرت..... ۴۰
- اختیار و قدرت..... ۴۳
- سیاست و قدرت..... ۴۴
- انگیزش و قدرت..... ۴۵
- اخلاق و قدرت..... ۴۶
- اجبار، اعتقاد و قدرت..... ۴۶

- ۴۷ ۷-۱-۱-۲. نگرش های مربوط به قدرت.
- ۴۸ ۸-۱-۱-۲. تاکتیک های اعمال قدرت.
- ۴۹ ۹-۱-۱-۲. کاربرد های قدرت.
- ۵۳ ۱۰-۱-۱-۲. قدرت و قدرت دهی در سازمان.
- ۵۳ ۲-۱-۲. مبانی نظری توانمندسازی.
- ۵۳ ۱-۲-۱-۲. ریشه های تاریخی توانمندسازی.
- ۵۵ ۲-۲-۱-۲. تعریف و مفهوم توانمندسازی.
- ۵۷ ۳-۲-۱-۲. فرایند توانمندسازی.
- ۶۰ ۴-۲-۱-۲. انواع توانمندسازی.
- ۶۰ الف) توانمندسازی فردی.
- ۶۰ ب) توانمندسازی عالی.
- ۶۱ ۵-۲-۱-۲. عوامل مؤثر بر فرایند توانمندسازی.
- ۶۳ ۶-۲-۱-۲. ابعاد توانمندسازی.
- ۶۸ ۷-۲-۱-۲. ابعاد توانمندسازی در آموزش و پرورش.
- ۶۹ ۸-۲-۱-۲. دستاوردها و مزایای توانمندسازی.
- ۷۰ ۹-۲-۱-۲. معایب توانمندسازی.
- ۷۱ ۱۰-۲-۱-۲. رویکردهای توانمندسازی.
- ۷۲ الف) رویکرد مکانیکی.
- ۷۳ ب) رویکرد ارگانیکی.
- ۷۴ ۱۱-۲-۱-۲. مدل های توانمندسازی.
- ۷۴ ➤ مدل توانمندسازی آنا کارول.
- ۷۵ ➤ مدل توانمندسازی والاس و استورم.
- ۷۶ ➤ مدل توانمندسازی نوکلینز و روهوتی.

- مدل توانمندسازی اسپریتزر..... ۷۸
- مدل توانمندسازی خوداثربخشی «باندورا»..... ۷۹
- مدل توانمندسازی کوئین و اسپریتزر..... ۷۹
- مدل توانمندسازی توماس و ولتهوس..... ۸۰
- ۲-۲. چکیده تحقیقات انجام شده در ایران ۸۱
- ۳-۲. چکیده تحقیقات انجام شده در خارج از ایران ۹۰
- ۴-۲. چهارچوب نظری تحقیق ۹۴
- ۵-۲. مدل تحلیلی تحقیق..... ۹۷
- خلاصه فصل ۹۹

فصل سوم : روش تحقیق

- مقدمه ۱۰۱
- ۱-۳. روش تحقیق..... ۱۰۱
- ۲-۳. متغیرهای مورد بررسی..... ۱۰۲
- ۳-۳. جامعه آماری، برآورد حجم نمونه و روش نمونه گیری ۱۰۲
- ۱-۳-۳. جامعه آماری ۱۰۲
- ۲-۳-۳. حجم نمونه ۱۰۳
- ۳-۳-۳. روش نمونه گیری..... ۱۰۴
- ۴-۳. ابزارهای جمع آوری داده ها ۱۰۴
- ۵-۳. روایی و اعتبار ابزارهای سنجش ۱۰۶
- ۱-۵-۳. روایی ۱۰۷
- ۲-۵-۳. پایایی یا ثبات ۱۰۷
- ۶-۳. شیوه های جمع آوری اطلاعات ۱۰۸

- ۷-۳. روش های آماری تجزیه و تحلیل داده ها ۱۰۹
- خلاصه فصل ۱۱۰

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

- مقدمه ۱۱۲
- ۱-۴. توصیف شاخص های دموگرافیک (بررسی ویژگی های عمومی) ۱۱۳
- ۱-۱-۴. وضعیت سن دبیران ۱۱۳
- ۲-۱-۴. وضعیت میزان تحصیلات دبیران ۱۱۴
- ۳-۱-۴. وضعیت سابقه کار دبیران ۱۱۵
- ۴-۱-۴. وضعیت تأهل دبیران ۱۱۶
- ۲-۴. بررسی سؤال کلی ۱۱۷
- ۲-۴. آیا بین پایگاههای قدرت مدیران و توانمندسازی دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟ ۱۱۷
- ۳-۴. بررسی سؤالات جزئی ۱۱۸
- ۱-۳-۴. وضعیت توانمندسازی دبیران مدارس دخترانه متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان چگونه است؟ ۱۱۸
- ۲-۳-۴. وضعیت پایگاههای قدرت مدیران در مدارس دخترانه متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان چگونه است؟ ۱۲۰
- ۳-۳-۴. آیا بین قدرت اجبار مدیران با احساس مؤثر بودن دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟ ۱۲۲
- ۴-۳-۴. آیا بین قدرت اجبار مدیران با احساس شایستگی دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟ ۱۲۴

- ۴-۳-۵. آیا بین قدرت اجبار مدیران با احساس معنی داری شغل دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟.....۱۲۵
- ۴-۳-۶. آیا بین قدرت اجبار مدیران با احساس خودمختاری دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟.....۱۲۷
- ۴-۳-۷. آیا بین قدرت اجبار مدیران با احساس اعتماد دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟.....۱۲۸
- ۴-۳-۸. آیا بین قدرت قانونی مدیران با احساس مؤثر بودن دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟.....۱۳۰
- ۴-۳-۹. آیا بین قدرت قانونی مدیران با احساس شایستگی دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟.....۱۳۱
- ۴-۳-۱۰. آیا بین قدرت قانونی مدیران با احساس معنی داری شغل دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟.....۱۳۳
- ۴-۳-۱۱. آیا بین قدرت قانونی مدیران با احساس خودمختاری دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟.....۱۳۴
- ۴-۳-۱۲. آیا بین قدرت قانونی مدیران با احساس اعتماد دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟.....۱۳۶
- ۴-۳-۱۳. آیا بین قدرت مرجعیت مدیران با احساس مؤثر بودن دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟.....۱۳۷
- ۴-۳-۱۴. آیا بین قدرت مرجعیت مدیران با احساس شایستگی دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟.....۱۳۹
- ۴-۳-۱۵. آیا بین قدرت مرجعیت مدیران با احساس معنی داری شغل دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟.....۱۴۰

- ۴-۳-۱۶. آیا بین قدرت مرجعیت مدیران با احساس خودمختاری دبیران مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟..... ۱۴۲
- ۴-۳-۱۷. آیا بین قدرت مرجعیت مدیران با احساس اعتماد دبیران مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟..... ۱۴۳
- ۴-۳-۱۸. آیا بین قدرت تخصص مدیران با احساس مؤثر بودن دبیران مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟..... ۱۴۵
- ۴-۳-۱۹. آیا بین قدرت تخصص مدیران با احساس شایستگی دبیران مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟..... ۱۴۶
- ۴-۳-۲۰. آیا بین قدرت تخصص مدیران با احساس معنی داری شغل دبیران مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟..... ۱۴۸
- ۴-۳-۲۱. آیا بین قدرت تخصص مدیران با احساس خودمختاری دبیران مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟..... ۱۴۹
- ۴-۳-۲۲. آیا بین قدرت تخصص مدیران با احساس اعتماد دبیران مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟..... ۱۵۱
- ۴-۳-۲۳. آیا بین قدرت پاداش مدیران با احساس مؤثر بودن دبیران مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟..... ۱۵۲
- ۴-۳-۲۴. آیا بین قدرت پاداش مدیران با احساس شایستگی دبیران مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟..... ۱۵۴
- ۴-۳-۲۵. آیا بین قدرت پاداش مدیران با احساس معنی داری شغل دبیران مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟..... ۱۵۵
- ۴-۳-۲۶. آیا بین قدرت پاداش مدیران با احساس خودمختاری دبیران مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟..... ۱۵۷

۲۷-۳-۴. آیا بین قدرت پاداش مدیران با احساس اعتماد دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟.....	۱۵۸
۲۸-۳-۴. آیا بین پایگاههای قدرت مدیران و توانمندسازی دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان براساس سن رابطه وجود دارد؟.....	۱۶۰
۲۹-۳-۴. آیا بین پایگاههای قدرت مدیران و توانمندسازی دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان براساس میزان تحصیلات رابطه وجود دارد؟.....	۱۶۱
۳۰-۳-۴. آیا بین پایگاههای قدرت مدیران و توانمندسازی دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان براساس سابقه خدمت رابطه وجود دارد؟.....	۱۶۳
۳۱-۳-۴. آیا بین پایگاههای قدرت مدیران و توانمندسازی دبیران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر کرمان براساس وضعیت تأهل رابطه وجود دارد؟.....	۱۶۴
خلاصه فصل.....	۱۶۵

فصل پنجم : نتیجه گیری

مقدمه.....	۱۶۷
۱-۵. نتیجه گیری و بحث و بررسی.....	۱۶۷
۱-۱-۵. بحث و بررسی سؤال اصلی.....	۱۶۷
۲-۱-۵. بحث و بررسی سوالات جزئی.....	۱۶۷
۲-۵. پیشنهادهای تحقیق.....	۱۷۴
۱-۲-۵. پیشنهادهای برای مدیران و کارکنان.....	۱۷۴
۲-۲-۵. پیشنهادهایی برای محققین آینده.....	۱۷۶
۵-۵- محدودیت های پژوهش.....	۱۷۶
خلاصه فصل.....	۱۷۷

منابع و مآخذ..... ۱۷۸

فهرست منابع فارسی..... ۱۷۸

فهرست منابع انگلیسی..... ۱۸۵

پیوست ها:

- فرم مشخصات فردی پاسخگویان به پرسشنامه
- پرسشنامه پایگاههای قدرت مدیران
- پرسشنامه توانمندسازی دبیران
- محاسبه روایی پرسشنامه پایگاههای قدرت مدیران
- محاسبه پایایی پرسشنامه پایگاههای قدرت مدیران

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۳۶	جدول ۱-۲. مدل اقتضایی قدرت به تعبیر اتریونی.....
۵۱	جدول ۲-۲. بعد اول دیدگاه یوکل از نتایج قدرت.....
۵۲	جدول ۳-۲. بعد دوم دیدگاه یوکل از کاربردهای قدرت.....
۵۴	جدول ۴-۲. سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی.....
۶۷	جدول ۵-۲. ابعاد توانمندسازی کارکنان.....
۸۵	جدول ۶-۲. خلاصه تحقیقات انجام شده در ایران.....
۹۲	جدول ۷-۲. خلاصه تحقیقات انجام شده در خارج از ایران.....
۱۰۲	جدول ۱-۳. آمار مربوط به مدارس متوسطه دخترانه کرمان.....
۱۰۴	جدول ۲-۳. حجم نمونه متناسب با هر ناحیه.....
۱۰۵	جدول ۳-۳. سؤالات پرسشنامه پایگاههای قدرت.....
۱۰۵	جدول ۴-۳. ارزش عددی گزینه های پرسشنامه پایگاههای قدرت.....
۱۰۵	جدول ۵-۳. مقیاس نتیجه گیری پرسشنامه پایگاههای قدرت.....
۱۰۶	جدول ۶-۳. سؤالات پرسشنامه توانمندسازی.....
۱۰۶	جدول ۷-۳. ارزش عددی گزینه های پرسشنامه توانمندسازی.....
۱۰۶	جدول ۸-۳. مقیاس نتیجه گیری پرسشنامه توانمندسازی.....
۱۱۳	جدول ۱-۴-۱. توزیع فراوانی وضعیت سن دبیران.....
۱۱۴	جدول ۲-۴-۱. توزیع فراوانی میزان تحصیلات دبیران.....
۱۱۵	جدول ۳-۴-۱. توزیع فراوانی وضعیت سابقه کار دبیران.....
۱۱۶	جدول ۴-۴-۱. توزیع فراوانی وضعیت تأهل دبیران.....

جدول ۴-۲-۱. ضریب همبستگی پیرسون بین پایگاه‌هایی قدرت مدیران و توانمندسازی	دبیران.....
۱۱۷.....	
جدول ۴-۳-۱. توزیع فراوانی، آماره های توصیفی و آماره کای دو متغیر پایگاه‌های قدرت	مدیران.....
۱۱۹.....	
جدول ۴-۳-۲. توزیع فراوانی، آماره های توصیفی و آماره کای دو متغیر توانمندسازی	دبیران.....
۱۲۱.....	
جدول ۴-۳-۳. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت اجبار مدیران با احساس مؤثر بودن	دبیران.....
۱۲۳.....	
جدول ۴-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت اجبار مدیران با احساس شایستگی	دبیران.....
۱۲۴.....	
جدول ۴-۳-۵. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت اجبار مدیران با احساس معنی داری شغل	دبیران.....
۱۲۶.....	
جدول ۴-۳-۶. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت اجبار مدیران با احساس خودمختاری	دبیران.....
۱۲۷.....	
جدول ۴-۳-۷. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت اجبار مدیران با احساس اعتماد	دبیران.....
۱۲۹.....	
جدول ۴-۳-۸. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت قانونی مدیران با احساس مؤثر بودن	دبیران.....
۱۳۰.....	
جدول ۴-۳-۹. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت قانونی مدیران با احساس شایستگی	دبیران.....
۱۳۲.....	
جدول ۴-۳-۱۰. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت قانونی مدیران با احساس معنی داری شغل	دبیران.....
۱۳۳.....	

جدول ۱۱-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت قانونی مدیران با احساس خودمختاری	دیران.....
۱۳۵.....	
جدول ۱۲-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت قانونی مدیران با احساس اعتماد	دیران.....
۱۳۶.....	
جدول ۱۳-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت مرجعیت مدیران با احساس مؤثر بودن	دیران.....
۱۳۸.....	
جدول ۱۴-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت مرجعیت مدیران با احساس شایستگی	دیران.....
۱۳۹.....	
جدول ۱۵-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت مرجعیت مدیران با احساس معنی داری شغل	دیران.....
۱۴۱.....	
جدول ۱۶-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت مرجعیت مدیران با احساس خودمختاری	دیران.....
۱۴۲.....	
جدول ۱۷-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت مرجعیت مدیران با احساس اعتماد	دیران.....
۱۴۴.....	
جدول ۱۸-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت تخصص مدیران با احساس مؤثر بودن	دیران.....
۱۴۵.....	
جدول ۱۹-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت تخصص مدیران با احساس شایستگی	دیران.....
۱۴۷.....	
جدول ۲۰-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت تخصص مدیران با احساس معنی داری شغل	دیران.....
۱۴۸.....	
جدول ۲۱-۳-۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت تخصص مدیران با احساس خودمختاری	دیران.....
۱۵۰.....	

- جدول ۴-۳-۲۲. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت تخصص مدیران با احساس اعتماد
دیران..... ۱۵۱
- جدول ۴-۳-۲۳. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت پاداش مدیران با احساس مؤثر بودن
دیران..... ۱۵۳
- جدول ۴-۳-۲۴. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت پاداش مدیران با احساس شایستگی
دیران..... ۱۵۴
- جدول ۴-۳-۲۵. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت پاداش مدیران با احساس معنی داری شغل
دیران..... ۱۵۶
- جدول ۴-۳-۲۶. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت پاداش مدیران با احساس خودمختاری
دیران..... ۱۵۷
- جدول ۴-۳-۲۷. ضریب همبستگی پیرسون بین قدرت پاداش مدیران با احساس اعتماد
دیران..... ۱۵۹
- جدول ۴-۳-۲۸. ضریب همبستگی سهمی رابطه بین پایگاههای قدرت مدیران و توانمندسازی دیران
براساس سن..... ۱۶۰
- جدول ۴-۳-۲۹. ضریب همبستگی سهمی رابطه بین پایگاههای قدرت مدیران و توانمندسازی دیران
براساس میزان تحصیلات..... ۱۶۲
- جدول ۴-۳-۳۰. ضریب همبستگی سهمی رابطه بین پایگاههای قدرت مدیران و توانمندسازی دیران
براساس سابقه خدمت..... ۱۶۳
- جدول ۴-۳-۳۱. ضریب همبستگی سهمی رابطه بین پایگاههای قدرت مدیران و توانمندسازی دیران
براساس وضعیت تأهل..... ۱۶۵

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۱۳.....	نمودار ۱-۱-۴. توزیع درصدی وضعیت سن دبیران
۱۱۴.....	نمودار ۲-۱-۴. توزیع درصدی وضعیت میزان تحصیلات دبیران
۱۱۵.....	نمودار ۳-۱-۴. توزیع درصدی وضعیت سابقه کار دبیران
۱۱۶.....	نمودار ۴-۱-۴. توزیع درصدی وضعیت تأهل دبیران
.....	نمودار ۱-۲-۴. نمودار پراکنش رابطه بین پایگاههای قدرت مدیران و توانمندسازی دبیران
۱۱۸.....
۱۱۹.....	نمودار ۱-۱-۳-۴. توزیع درصدی وضعیت پایگاههای قدرت مدیران
.....	نمودار ۲-۱-۳-۴. توزیع منحنی نرمال و آماره های توصیفی وضعیت پایگاههای قدرت مدیران
۱۲۰.....
۱۲۱.....	نمودار ۱-۲-۳-۴. توزیع درصدی وضعیت توانمندسازی دبیران
.....	نمودار ۲-۲-۳-۴. توزیع منحنی نرمال و آماره های توصیفی وضعیت توانمندسازی دبیران
۱۲۲.....
.....	نمودار ۳-۳-۴. نمودار پراکنش رابطه بین قدرت اجبار مدیران با احساس مؤثر بودن دبیران
۱۲۳.....
.....	نمودار ۴-۳-۴. نمودار پراکنش رابطه بین قدرت اجبار مدیران با احساس شایستگی دبیران
۱۲۵.....
.....	نمودار ۵-۳-۴. نمودار پراکنش رابطه بین قدرت اجبار مدیران با احساس معنی داری شغل دبیران
۱۲۶.....
.....	نمودار ۶-۳-۴. نمودار پراکنش رابطه بین قدرت اجبار مدیران با احساس خودمختاری دبیران
۱۲۸.....